



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간 호 학 석 사 학 위 논 문

수술실 간호사의 갈등관리 유형,
의사소통 능력 및 소진 간의 관계



부 경 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 난 경

간 호 학 석 사 학 위 논 문

수술실 간호사의 갈등관리 유형,
의사소통 능력 및 소진 간의 관계

지도교수 조규영

이 논문을 간호학석사 학위논문으로 제출함

2021년 2월

부 경 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

김 난 경

김난경의 간호학석사 학위논문을 인준함.

2021년 02월 19일



위 원 장 간호학박사 김 윤 희 (인)

위 원 간호학박사 김 명 수 (인)

위 원 간호학박사 조 규 영 (인)

목 차

Abstract	iv
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	5
II. 문헌고찰	7
1. 수술실 간호사의 소진	7
2. 수술실 간호사의 갈등관리 유형과 소진	10
3. 수술실 간호사의 의사소통 능력과 소진	13
III. 연구방법	15
1. 연구 설계	15
2. 연구 대상	15
3. 연구 도구	16
1) 소진	16
2) 갈등관리 유형	16
3) 의사소통 능력	17
4) 일반적 특성 및 직무 관련 특성	18
4. 자료수집 방법 및 기간	18
5. 윤리적 고려	19
6. 자료 분석 방법	20

IV. 연구 결과	21
1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 소진의 차이	21
2. 대상자의 의사소통 능력과 소진의 정도	25
3. 대상자의 갈등관리 유형에 따른 소진의 차이	26
4. 대상자의 갈등관리 유형, 의사소통 능력 및 소진 간의 상관관계	27
V. 논의	29
VI. 결론 및 제언	35
참고문헌	36
부록	48
[부록1] 설명문 및 동의서	48
[부록2] 설문지	51
[부록3] IRB 승인 통지서	58
[부록4] 연구 도구 승인	59
[부록5] 논문 유사도 검사	61

List of Table

Table 1-1 Difference of Burnout by General Characteristics of the Subjects	22
Table 1-2 Difference of Burnout by Work-related Characteristics of the Subjects	24
Table 2 Degree of Communication Competence and Burnout	25
Table 3 Difference of Burnout by Conflict management style	26
Table 4 Correlations between Conflict Management Style, Communication Competence and Burnout	28



**Correlation between Conflict Management Style,
Communication Competence and Burnout
in Operating Room Nurses**

Nan Kyung, Kim

*Departments of Nursing
The Graduate School of Pukyong National University
Directed by Professor Gyoo Yeong, Cho, Ph.D.*

Abstract

Purpose

This study aimed to investigate operating room nurses' conflict management styles, communication competence and burnout.

Method

The participants were 250 operating room nurses who worked at four university hospitals and seven general hospitals with more than 200 beds, located in Busan and Gyeongsangnam-do, Korea. The study was conducted from July 1 to September 30, 2020. Self-report questionnaires were used to measure conflict management style, communication

competence, and burnout.

The collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffé test and Partial correlation coefficient via SPSS/WIN 23.0 program.

Results

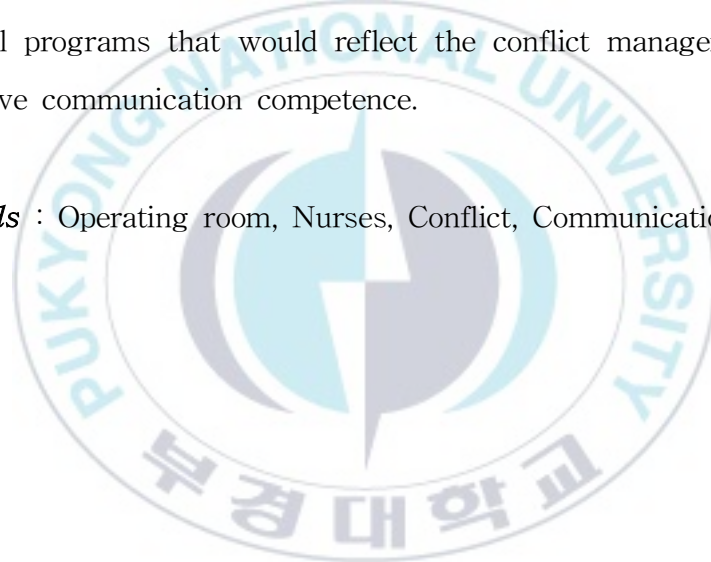
1. The data analysis found statistically significant differences in burnout level in relation to general characteristics, according to age ($F=4.08$, $p=.018$) and, perceived health status ($F=20.24$, $p=.001$). The data analysis also demonstrated statistically significant differences in burnout degrees in relation to work-related characteristics, according to experience in the operating room ($F=4.13$, $p=.007$), shift ($t=-3.17$, $p=.002$) and satisfaction with the operating room ($F=39.41$, $p=.001$).
2. The average score for communication competence and burnout was 3.58 and 3.06, respectively, on a scale of 5.
3. The conflict management style of the participants shows high frequency in order of integrating, obliging, avoiding, mixed, compromising, and dominating in groups.
4. Communication competence was found to have a significant positive correlation with the integrating ($r=.50$, $p=.001$), compromising ($r=.40$, $p=.001$), and dominating ($r=.24$, $p=.001$) conflict management styles. Furthermore, burnout was found to have a significant positive

correlation with the conflict management style of avoiding ($r=.14$, $p=.032$). Burnout was found to have a significant negative correlation with communication competence ($r=-.19$, $p=.003$) and the conflict management style of integrating ($r=-.14$, $p=.029$).

Conclusion

The results of this study can be used as basic data for reducing and preventing the burnout of operating nurses. Therefore, we suggest educational programs that would reflect the conflict management styles and improve communication competence.

Key words : Operating room, Nurses, Conflict, Communication, Burnout



I. 서론

1. 연구의 필요성

수술실은 의료조직 내에서도 독립된 특수부서로서 엄격한 통제와 제한된 환경 속에서 체계적인 조직 구성과 팀 활동으로 의료제공이 이루어지는 곳으로 모든 진료과가 집결되어 있어 전체 병원의 축소판이라고 할 수 있다 (Caldeira, Avila, & Braga, 2013). 수술실 간호사는 진료과 집도의의 기호, 다양한 종류의 수술, 수술 기구 및 장비, 수술에 사용되는 진료재료에 대한 지식과 기술을 익혀야 하고(Roh & Yoo, 2012), 집중적인 수술실 관리에 대한 책임이 주어지 업무 환경에서 받는 스트레스가 매우 높다(Yoon & Park, 2015). 또한 수술실 간호사는 환자 및 보호자보다는 동료나 타 직종 의료인을 대하는 시간이 상대적으로 많고(Lee & Koh, 2020), 제한된 자원으로 수술팀의 요구를 들어주는 다양한 역할을 요구하기 때문에(Sonoda, Onozuka, & Hagihara, 2018) 신체적, 정신적 피로도를 높여 점진적으로 소진을 경험하게 된다(Lee & Kim, 2012). 이러한 소진은 업무 능력과 근무 의욕을 저하시키며 환자 측면에서 간호만족도 감소, 간호 오류의 증가로 의료 사고 유발할 가능성과 간호사 측면에서는 간호사의 이직 의도 증가를 초래할 수 있어 무엇보다 중요하다(Kim & Seomun, 2013; June & Byun, 2009).

수술실 간호사는 수술간호업무를 하게 되면 다양한 갈등 상황에 놓이게 되며, 간호사가 업무 수행을 하면서 경험하게 되는 갈등은 피할 수 없고 어느 정도의 갈등은 문제 해결을 통한 새로운 업무 수행의 관점에서 긍정적이라 할 수 있다(Sung, 2006). 그러나 누적된 갈등은 스트레스를 유발하

여 효율적인 업무 수행을 방해하여 쉽게 소진되게 하며, 개인은 물론 조직에게도 악영향을 미치게 된다(Lee & Lee, 2015). 간호사의 갈등관리 유형에 따라 직원 사기, 소진, 직무 만족도와의 관계를 보는 연구에서 간호사의 갈등관리 유형이 협동형이면 소진과 음의 상관관계를 보이고, 충돌형, 회피형이면 양의 상관관계를 알 수 있었다(Montoro-Rodriguez & Small, 2006). 이렇듯 사람들은 갈등 상황에서 갈등을 관리하는 자신의 방법을 가지고 있고 갈등을 관리하는 유형에 따라 긍정적일 수도 부정적일 수도 있다(Vivar, 2006). 따라서 조직에 해로운 갈등을 감소시키는 것만이 아니라 갈등을 받아들이고 극복하는 것, 그리고 조직에 유익한 갈등을 조장하고 관리하는 기능인 갈등관리 유형을 간호사에게 확인하여 소진을 줄이는데 필요하다(Baik & Suh, 2012).

심각한 의료 사고의 80%는 인수인계 시 의료인 간 비효율적인 의사소통으로 인해 발생한다고 하였다(Kim, Hwang, Lee, Hwang, & Choi, 2016). Gawande, Zinner, Studdert와 Brennan (2003)의 연구에서 외과 의사의 의료과오 경험 60%가 수술실에서 발생한 사건으로 높은 비율이었으며, 59%의 의사가 의료과오 발생의 구조적인 요인으로 의사소통을 말하였다. 이는 수술실 간호사가 직면하는 의사소통의 어려움이 있고 수술실 팀 내 의료인간의 의사소통 능력 부족이 환자의 안전까지 위협을 준다는 것을 알 수 있다. 수술실은 엄격한 통제 상황에 따라 의사 및 다른 의료진들과 끊임없이 언어적, 비언어적 의사소통을 통해 업무를 수행하게 된다(Jeong, Jeong, Lee, & Kim, 2018). 뿐만 아니라 두 명의 간호사가 한 개의 수술에서 소독 및 순환 간호사로 2인 1조를 이루어 간호업무를 수행하고 불완전한 각성상태의 환자를 간호하게 되기 때문에 여러 명의 간호사가 함께 상호작용이 가능한 환자를 대상으로 하는 다른 부서와는 의사소통의 특성이 다르다(Lim & Yi, 2014). 따라서 수술실 간호사는 다른 의료진과 협동체를 이루

어 간호 업무를 수행하게 되므로 전문적 간호기술 외에 의사를 포함한 타 의료진들과의 관계를 유지하기 위해 원활하고 정확한 의사소통은 필수적이고 중요한 업무 능력이라 할 수 있다(Kim, 2011).

간호사의 신뢰를 주는 의사소통은 긍정적인 영향을 주어 환자 상태나 요구과악에 도움을 주고 조직의 성과 및 발전을 시킨다(Im, Park, & Kim, 2012; Shin, 2011). 반면, 간호사의 의사소통 능력이 부족한 경우 구성원들의 조직에 대한 결속력 저하, 직종 간 갈등과 스트레스로 동료 간호사나 다른 의료진과의 업무 수행에 어려움이 발생하게 되어 소진으로 이어진다(Park & Chung, 2016). 의사소통의 기회가 타 부서보다 적은 수술실 간호사는 병동 간호사와 업무가 달라(Lim & Yi, 2014), 갈등을 적절히 관리하지 못하여 부서 이동을 원하더라도 쉽게 하기 어려우므로 갈등관리 유형, 의사소통 능력과 소진의 상관성을 살펴볼 필요가 있겠다.

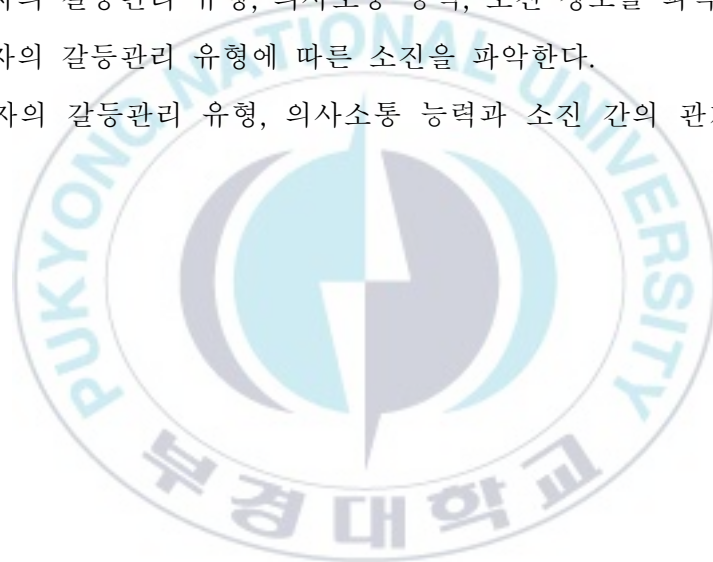
현재까지 수술실 간호사 대상으로 소진에 관한 연구(Lim & Lee, 2017; Im, Sung, & Jung, 2017; Yang, 2013; Oh, 2013), 의사소통 능력에 관한 연구(Jung, Lee, & Shin, 2020; Lim & Yi, 2014)는 있었으나 갈등관리 유형, 의사소통 능력과 소진을 변수로 통합적으로 확인하고 관계를 분석한 연구는 없었다. 따라서 환자 안전과 의료의 질을 향상시키기 위해 수술실 간호사는 어떠한 갈등관리 유형을 많이 사용하는지와 의사소통 능력, 소진의 정도를 알아보고 세 변수 간의 관련성을 규명함으로써 효율적인 조직 관리 향상을 위한 중재 마련에 유용한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 수술실 간호사들을 대상으로 갈등관리 유형, 의사소통 능력과 소진 간의 관계를 파악하고자 한다.

본 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 소진을 파악한다.
- 2) 대상자의 갈등관리 유형, 의사소통 능력, 소진 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 갈등관리 유형에 따른 소진을 파악한다.
- 4) 대상자의 갈등관리 유형, 의사소통 능력과 소진 간의 관계를 파악한다.



3. 용어의 정의

1) 소진

(1) 이론적 정의

소진은 개인이나 조직의 수준에서 일어나는 감정, 태도, 동기, 그리고 기대를 수반하는 내적이고 심리적인 경험이며(Kim, 2004), 신체적, 정신적, 정서적 탈진 반응을 말한다.

(2) 조작적 정의

Demerouti, Bakker, Vardakou와 Kantas (2003)에 의해 개발된 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)를 Kim, Moon과 Han (2010)이 수정한 도구로 측정한 점수를 말한다.

2) 갈등관리 유형

(1) 이론적 정의

개인이 갈등에 대응하거나 갈등을 처리하는 개인 특유의 방식을 의미한다 (Thomas & Kilmann, 1975).

(2) 조작적 정의

Rahim (1985)에 의해 개발된 ROCI-II(Rahim Organizational Conflict Inventory-II) 척도를 Kim과 Kim(2018)이 수정한 도구로 측정한 점수를 말하며, 통합형, 순응형, 타협형, 지배형, 회피형의 5가지 갈등관리 유형을 포함한다.

3) 의사소통 능력

(1) 이론적 정의

의사소통이 갖는 사회적 속성에 대해 사람들이 갖는 지식을 말하며, 적절성과 효과성을 수반하는 의사소통에 관한 지식, 기술 그리고 동기를 의미한다(Hur, 2003).

(2) 조작적 정의

Hur (2003)가 개발한 포괄적인 대인 의사소통 능력(Global Interpersonal Communication Competence)을 Lee와 Kim(2010)이 수정 · 보완한 도구로 측정한 점수를 말한다.



II. 문헌고찰

1. 수술실 간호사의 소진

소진의 사전적 의미로는 ‘다 써서 없앴’, ‘점점 줄어들어 다 없어짐.’이며 (National Institute of Korean Language. 2014), 업무에서 오는 스트레스를 감당하지 못할 때 반복되는 정서적 압박과 스트레스의 반응의 한 형태를 말한다(Pines & Kanner, 1982). Rahim (2017)은 직무 소진은 정서적 반응과 관련된 스트레스에 장기적으로 노출됨으로써 나타나는 정신적 건강 증상이라고 하며, 간호, 응급 및 외상, 경찰 업무와 같이 사람을 상대하는 업무에 종사하는 사람은 다른 사람들에 비해 직무 소진에 빠질 가능성이 더 높다고 하였다. 직무 소진의 몇 가지 증상으로는 과민, 절망감, 원인 모를 두통, 요통 혹은 기타 신체적 문제, 생산적 기력 부족, 직무에 관한 환멸을 들 수 있다(Rahim, 2017).

Pines와 Kanner (1982)는 소진을 세 가지로 분류하였는데, 첫째 정서적 소진은 정서적 고갈로 인한 우울감, 좌절감, 무력감을 말하며, 둘째 정신적 소진은 낮은 자아개념, 본인 생활에 대한 부정적인 태도로 인한 불만족을 나타내고, 마지막으로 신체적 소진은 무기력, 만성적인 피로, 허약함, 권태감이라고 하였다.

Maslach와 Jackson (1982), 그리고 Maslach, Jackson과 Leiter (2001)는 직무 소진을 정서적 소진, 이인증(depersonalization), 개인적 성취감 결여와 연관된 3가지 증상으로 기술했다. 첫 번째 정서적 소진은 신체적, 정신적 에너지 고갈증상과 연관된다. 두 번째 이인증은 윗사람, 아랫사람, 동료, 고

객, 같이 일해야 하는 다른 사람들에 대한 부정적인 태도를 일컫는다. 마지막으로 개인적 성취 간 결여는 자신의 직무 수행능력과 조직에 대한 기여도가 떨어진다는 개인의 느낌과 관련이 있다.

Demerouti 등 (2003)은 소진을 고갈, 일로부터의 심리적 이탈의 두 가지 차원으로 분류하고 소진을 측정하는 도구로 OLBI(Oldenburg Burnout Inventory)를 개발하였다(Demerouti et al, 2003). 첫째 고갈(exhaustion)은 정서적 소진 뿐만 아니라 피로도 등 육체적 및 인지적 긴장의 결과로 정의되며, 둘째 일로부터의 심리적 이탈(disengagement from work)은 과도한 업무 부담을 인해 자신을 작업으로부터 멀리하며 작업 개체, 작업내용이나 일반적인 작업에 대해 부정적인 태도를 경험하는 것이며 의욕이 없는 작업 태도를 말한다(Demerouti et al., 2003; Kim, 2004). 때때로는 회의적이고 냉소적인 태도를 갖게 되는 측면도 의미한다(Park, Kim, & Kim, 2005). 이렇게 두 가지 차원은 소진의 개념을 보다 일반적인 직무들에 대해 적용할 수 있게 되었다(Park, Kim, & Kim, 2005).

수술실 간호사와 소진에 관한 연구를 살펴보면, 수술실이라는 폐쇄된 공간에서 여러 명의 의료진으로부터 동시에 각각의 상황에 따른 즉각적인 대처 요구 등과 같은 업무 특성으로 인해 항상 자신의 업무 속도를 조절할 수 없는 근무 환경이므로 신체적, 정신적, 신경 감각적 피로와 소진 경험이 일반 병동 간호사보다 높다(Costello, Clarke, Gravely, D'Agostino-Rose, & Puopolo, 2011; Im, Sung, & Jung, 2017). 또 수술실은 갑자기 응급 상황이 일어날 수 있는 환경에서 긴장을 놓칠 수 없으며 급박한 상황에서 대응하는 수술실 간호사의 판단과 행동으로 인해 환자의 안전에 중요한 결과를 일으킬 수 있다(Lim & Lee, 2017). Im, Sung & Jung (2017)의 연구에서는 높은 집중력을 가져야 하는 수술이라는 상황에서 장시간 부동자세로 서서 근무해야 하고 무거운 수술 기구와 장비를 계속 사용하고 이동하므로

소진의 영역 중 신체적 소진이 높다고 하였다. 또한 수술실 간호사 소진의 경험은 환자 간호의 질적 저하를 초래하고 병원조직의 생산성과 효율성에 영향을 미친다고 하였다(Han & Kim, 2015). 따라서 환자 안전을 포함한 질적 간호를 제공하는데 중요한 역할을 하는 수술실 간호사의 소진을 감소시킬 수 있는 전략을 수립하는 방안 마련이 필요하다.



2. 수술실 간호사의 갈등관리 유형과 소진

갈등관리란 갈등이 확대되거나 악화되는 것을 막고, 갈등의 긍정적인 결과를 실현하는데 도움을 주는 구조나 조건을 마련하는 것을 말한다(Jo, 2015). 갈등관리란 갈등에 대한 대처뿐만 아니라 해결의 개념도 포함하며, 갈등이 긍정적인 영향을 발휘할 수 있도록 갈등의 수준이 높으면 갈등을 감소시키고, 갈등수준이 낮으면 순기능적인 갈등유발로 조직이 건설적이고 생산적인 기능을 하도록 관리하는 것을 의미한다(Yoon, 1991). 조직사회에서 갈등은 피할 수 없으며, 자신의 목적을 달성하기 위해 조직에서 둘 이상의 직원이 서로 접촉하는 경우에 시작되는 사람 간의 상호관계의 자연스러운 결과라고도 할 수 있다(Rahim, 2011). 과거에는 갈등을 숨기고, 갈등을 발생시키지 않는 것이 조직과 개인의 발전에 도움이 된다고 생각했던 것과 달리 현대에는 갈등이 반드시 나쁜 것이 아니며 조직에 활력을 불어넣고 생산성을 높이는 갈등의 순기능적인 역할이 필요하다는 인식까지 확산되었다(Nam, 2012).

조직 갈등의 효과적인 관리에 중요한 영향을 미치는 하나의 요소는 자신이 관련된 갈등을 처리하는 데 사용하는 유형이다(Rahim, 2017). Rahim과 Bonoma (1979), 그리고 Rahim (1983)은 대인관계 갈등을 처리하는 유형을 두 가지 기본적인 차원, 즉 자신의 관심 사안과 타인의 관심 사안으로 구별하고, 이들 차원은 특정 개인이 갈등을 겪는 동안의 동기 지향성(motivational orientation)을 설명한다. 첫 번째 차원은 어떤 사람이 자신의 관심 사안을 만족시키려는 정도(높거나 낮음)를 설명하고, 두 번째 차원은 어떤 사람이 타인의 관심 사안을 만족시키려는 정도(높거나 낮음)를 설명한다. Rahim (1983)의 갈등관리방식은 갈등관리유형을 5가지로 정의했으며, 이 두 측면의 결합은 다음과 같이 5가지 갈등관리 스타일로 갈등관리

유형을 재해석하였다. 첫째 통합형은 협조, 개방성, 정보교환, 이견(異見) 조사를 통해 양 당사자 모두가 받아들일 수 있는 해법을 구하려 한다(Jo, 2015; Lee, 2008). 즉 통합형은 갈등당사자들이 문제의 다양한 측면을 검토하면서 양측 모두의 관심을 만족시키는 방법으로 문제의 합리적인 해결을 통해 쌍방의 욕구를 상향적으로 충족하는 win-win 방법을 택하는 형태이다(Kim & Kang, 2009). 가장 협력적이고 적극적인 유형으로 효과적인 갈등관리방식이지만 단점으로 상반된 가치관에 의해 발생하는 갈등에는 적절하지 않다(Jo, 2015). 두 번째 순응형은 상대방의 이익을 위하여 자신의 이익을 희생하는 갈등관리방식으로(Kim & Kang, 2009) 상대방이 강한 요구를 할 경우 전형적으로 나타나며, 갈등 상황을 피하고 싶을 때 선택하는 반응이지만 오랜 기간 관계를 유지한다면 더 큰 문제를 야기할 수 있다(Baik, 2004). 또한 반복적으로 사용할 경우 자신의 관심은 불만족 되는 형태로 갈등의 깊이가 커질 수 있다(Kim & Kang, 2009; Yeon, 2018). 따라서 협동을 가능케 해주기도 하지만, 중요한 문제점을 소홀히 다룰 가능성이 있어 일시적인 대안이다(Lee, 2008). 세 번째 지배형은 자신의 목표를 이루기 위해서는 무슨 일이든 다 하며, 그 결과 흔히 상대방의 요구와 기대 사항을 무시한다(Rahim, 2017). 갈등과 관련된 논쟁점이 사소하거나 신속한 의사 결정이 요구될 때, 받아들이기 싫은 해결책이 제시될 때 주로 사용된다(Lee, 2007). 네 번째 회피형은 더 좋은 때가 될 때까지 현안을 미루거나, 위험한 상황에서 그저 발을 빼는 형태를 취할 수도 있다. 즉 회피적인 사람은 상대방뿐만 아니라, 자신의 관심 사안도 만족시키지 못한다(Rahim, 2017). 그러므로 갈등 이슈들이 제대로 논의되지 못함으로써 의사결정의 질이 저하되고, 갈등을 해결하지 않고 방치하기 때문에 결과적으로 양자 모두의 목적을 달성할 수 없는 비효율적인 유형일 수도 있다(Rahim & Bonoma, 1979). 마지막 타협형은 쌍방이 상호 받아들일 수 있는 결정을

하기 위해 어떤 것을 포기함으로써, 서로 균등하게 주고받거나 공유하는 것을 포함한다(Rahim, 2017). 서로의 입장을 양보하고 협상함으로써 갈등으로 인한 손실을 줄이려고 한다(Jang, 2003).

갈등관리유형 중 통합 및 순응(상대방에게 의미 있는 정도의 관심을 나타내는) 형 같은 보다 협조적인 갈등관리 유형이 개인과 조직에 긍정적인 결과를 야기 할 가능성이 있는 반면, 지배와 회피(상대방에게 관심을 거의 나타내지 않는) 같은 비협조적인 갈등관리 유형들은 자주 갈등과 부정적인 결과를 야기함을 시사한다(Korbanik, Baril, & Watson, 1993; Rahim, Antonioni, & Psenicka, 2001; Johnson, 1989). 의료인력 중 가장 많은 부분을 차지하는 간호사의 역할이 더 중요하게 대두되고 있으며(Yang & Kang, 2017), 병원 조직은 다양한 인력이 존재하므로 조직의 내부적으로 다양한 갈등이 존재하고, 성과 향상을 위해 효과적인 갈등관리가 필요하다(Yang & Kang, 2017). 따라서 갈등관리의 주된 관심인 순기능은 증대시키고 역기능은 감소시키는 것이 중요하다(Nam, 2012).

수술에 참여하는 의료진들은 전문적 지식과 기술 및 집중력이 요구되고, 수술 중 발생할 수 있는 응급상황에 대비하여야 한다(Roh & Yoo, 2012). 수술실 간호사는 수술이라는 복합적인 업무 수행을 하여 업무 환경에서 받는 스트레스가 매우 높다(Spruce, 2013; Eun & Yeo, 2014; Yoon & Park, 2015). 업무 시 높은 스트레스 상황과 다양한 이해관계로 인해 갈등은 불가피하므로 수술실 간호사의 갈등관리유형을 알아보고 소진과의 관계를 확인함으로써 수술실 간호사의 소진 정도를 감소시키는 방안 마련을 위한 근거를 쌓아갈 필요가 있다.

2. 수술실 간호사의 의사소통 능력과 소진

최근 수술실은 외과 영역이 점점 세분화, 전문화되어 내시경, 복강경, 로봇을 이용한 수술로 인해 최첨단 수술 기구 및 장비를 취급 및 관리 해야 하는 상황으로(Bae, 2017) 지속적인 교육과 학습이 필요하다. 또한 다양한 종류의 수술과 집도의의 기호, 물품에 대한 지식과 기술을 익혀야 한다(Higgins & Macintosh, 2010). 이러한 수술실 간호사는 훈련을 받기 위해 여러 과를 순환하며 근무하게 되고, 업무가 익숙하지 않은 상태에서 직무 순환이 많아지게 된다(Kim, 2018). 수술간호업무 특성으로 생긴 업무 스트레스가 조직 내 구성원 간의 오해와 불신, 업무협조 거부 등의 원인으로 작용하여 부적절한 의사소통을 하게 된다(Kim, Kim, & Jung, 2017). 의사소통의 부족은 환자의 상해나 안전사고를 일으키는 주요한 요소이며, 환자의 입원 일수를 늘리고, 의료인 사이에 불만을 유발하여 효과적인 업무 조정을 방해하는 요소로 지적되고 있다(Wloszczak-Szubzda & Jarosz, 2012).

수술실은 수술 전, 수술 중, 수술 후 동안 시간의 부족과 다양한 업무 패턴들로 인하여 의사소통을 줄이는 요인들이 많고, 전문직 간의 의사소통에 많은 장애물들이 있다. 의사, 마취과, 수술실 간호사 간의 핵심 전문 의료인들이 각자 다른 방향에서 수술 환자와 수술 과정의 정보에 대해 접근하기 때문에(Lingard et al., 2006), 효율적인 의사소통 능력이 중요하다.

의사소통 능력이란 사람들이 의사소통 과정에서 상대를 효과적으로 다루는 과정이며 자신의 의사를 명확하게 전달하는 능력으로 효과적인 의사소통 행위에 관한 지식이라고 정의하였다(Rubin, 1990). 따라서 상대방과 적절하고 효과적인 방법으로 의사소통하여 만족스럽게 상호작용을 하면, 개인의 성취를 기대할 수 있고, 간호 업무 성과 및 발전으로 조직의 성과의

긍정적인 경험을 하게 되고, 소진을 적게 경험하는 것을 확인할 수 있다 (Im, Park, & Kim, 2012; Son, Lee, Sim, Kong, & Park, 2013).

의료진을 대상으로 한 연구를 살펴보면 Krasner 등 (2009)은 의사 70명을 대상으로 의사소통 교육을 통해 의사소통 능력을 향상시켜 의사들의 소진이 감소되었다고 보고하였다. Kwon (2014)의 연구에서도 중환자실 간호사를 대상으로 의사소통 능력과 소진은 유의한 음적 상관관계를 보였다. 이렇듯 간호사의 의사소통 능력이 소진과의 상관관계가 있지만, 수술실 간호사를 대상으로 한 연구는 드문 실정이다. 따라서 수술실 간호사의 소진을 줄이기 위한 의사소통 능력을 파악하는 것이 필요하다.



Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 수술실 간호사의 갈등관리 유형, 의사소통 능력, 소진의 정도를 파악하고, 이들 변수 간의 관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 부산, 경남에 소재한 4개의 대학병원과 7개의 200병 상 이상의 종합병원에서 근무하는 수술실 간호사 대상으로 조사하였다. 구체적인 대상자의 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 간호 관리자를 제외한 수술실 근무경력 3개월 이상인 간호사
- 2) 연구의 목적과 방법을 이해하고 스스로 연구 참여에 동의한 대상자

이는 최소 수술실 오리엔테이션 기간을 끝내고 근무해야 수술실 업무 파악 및 적응이 이루어지며, 간호 관리자는 현장에서의 업무보다는 간호사의 업무와 역할을 조정하는 역할을 수행하기 때문이다.

연구 대상자 수를 산출하기 위해 프로그램인 G-power 3.1.9.6 프로그램을 이용하였다. 본 연구는 Cohen(1988)에 의해 제안된 상관성의 강도에 근거하여 상관계수(r) .30, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .95을 산출한 결과 최소 표본 수는 138명이었으며, 탈락률 30%를 고려하면 180명으로 260부를

배부하였고, 258부를 회수하였다. 이 중 불성실하게 응답한 대상자 8명을 제외한 250명을 본 연구의 최종 대상자로 선정하였다.

3. 연구 도구

1) 소진

Demerouti 등 (2003)에 의해 개발된 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)를 Kim 등 (2010)이 수정한 도구로 측정한 점수를 말한다. OLBI는 두 개의 차원으로, 고갈(exhaustion) 4문항과 일로부터의 심리적 이탈(disengagement from work) 4문항으로 구성되어 있다. 총 8문항으로 각 문항의 점수 범위는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘항상 그렇다(5점)’까지의 Likert 5점 척도이다. 긍정적인 문항 3문항은 역 환산된다. 점수가 높을수록 소진 정도가 높음을 의미하며 도구의 신뢰도는 Kim 등 (2010)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .82이었다. 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .771이었다.

2) 갈등관리 유형

Rahim (1985)에 의해 개발된 ROCI-II(Rahim Organizational Conflict Inventory-II) 척도를 Kim과 Kim (2018)이 수정한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말한다. 갈등관리유형은 통합형, 순응형, 타협형, 지배형, 회피형의 5가지 유형을 포함한다. 본 도구는 통합형 6문항, 순응형 5문항, 타협형

5문항, 지배형 5문항, 회피형 5문항으로 총 26문항으로 구성된다. 각 문항의 점수 범위는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)까지의 Likert 5점 척도이다. 각 영역의 점수가 높을수록 해당 갈등관리 유형을 더 많이 사용하는 것으로 의미하며 2가지 이상에서 점수가 동일하게 높을 경우에는 혼합형으로 분류한다. 도구의 신뢰도는 Kim과 Kim (2018)의 연구에서는 통합형 .87, 순응형 .86, 타협형 .76, 회피형 .82, 지배형 .78로 전체 Cronbach's α 값은 .79, 이었다. 본 연구에서의 통합형 .853, 순응형 .815, 타협형 .693, 회피형 .800, 지배형 .821로 전체 Cronbach's α 값은 .749이었다.

3) 의사소통 능력

Hur (2003)에 의해 개발된 포괄적인 대인 의사소통 능력(Global Interpersonal Communication Competence)을 Lee와 Kim (2010)이 수정·보완한 도구로 측정한 점수를 말한다. 총 15문항으로 자기노출, 역지사지, 사회적 긴장완화, 주장력, 집중력, 상호작용 관리, 표현력, 지지력, 즉시성, 효율성, 사회적 적절성, 조리성, 목표간파, 반응력, 잡음 통제력에 대해 각 1문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수범위는 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)까지의 Likert 5점 척도이다. 점수가 높을수록 의사소통 능력이 높음을 의미하며 부정적인 문항 2문항은 역환산한다. 도구의 신뢰도는 Lee와 Kim (2010)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .83이었다. 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .812이었다.

4) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

본 연구에서 조사 대상자의 일반적 특성은 인구 사회학적 특성 (성별, 연령, 결혼상태, 종교, 교육정도, 지각된 건강상태) 6문항, 직무 관련 특성(수술실 근무경력, 담당 과 수, 근무 배경, 근무 형태, 근무 만족도, 월 수입) 6문항을 포함한 총 12문항으로 구성되어 있다.

4. 자료수집 방법 및 기간

본 연구의 자료 수집 기간은 2020년 7월 1일부터 9월 30일까지였다. 연구자가 자료 수집을 위해 부산, 경남에 소재한 4개의 대학병원과 7개의 200병상 이상 종합병원에 직접 방문하여 간호부와 간호 관리자, 수술실 부서장에게 연구 목적 및 연구 내용을 충분히 설명하고 승인 받은 후 수술실 부서장을 통하여 설문지를 배부하였다. 자발적인 참여 의사를 밝힌 대상자만 서면 동의를 받은 후 설문 조사를 시행하였고, 설문이 끝난 후 해당 부서의 간호 관리자를 통해 직접 방문하여 회수하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 10~15분이었으며 연구 참여 대상자에 대한 사례로 소정의 답례품을 제공하였다. 260부의 설문지를 배부하고 258부(99.2%)를 회수하였다. 응답 내용 중 자료가 불충분한 자료, 같은 값을 일률적으로 표시한 자료의 8부를 제외한 총 250부(96.2%)를 최종 분석에 사용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상의 윤리적 보호를 위하여 연구자가 소속된 기관의 임상시험심사위원회(IRB)로부터 연구계획서의 윤리적 타당성에 대한 검토를 의뢰하여 승인을 받은 후 자료 수집을 시행하였다(IRB NO. 1041386-202007-HR-40-02). 연구 참여 동의서에 본 연구의 목적과 방법, 응답 자료의 비밀 보장과 익명 처리, 연구 이외 다른 목적으로 자료의 사용 불가, 연구 참여의 자발성과 언제든지 연구 참여 철회가 가능하다는 내용을 포함하였다. 연구 참여 동의서를 읽고 자발적으로 연구 참여에 동의한 후 설문지를 작성하도록 안내하고, 작성이 완료된 설문지는 기밀 유지를 위하여 밀봉 후 수거하였다. 자료의 익명성과 응답 결과, 대상자의 신원을 파악할 수 있는 내용은 개인정보 보호를 위해 기호로 대체하는 절차를 시행하였으며, 익명성이 보장된 자료만을 분석에 사용하였다. 이 연구에서 얻어진 참여자의 신원을 알 수 있는 자료 및 설문지는 잠금장치가 있는 보관함에 1년간 보관 후 안전하게 폐기할 것을 명시하였다.

6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 23.0 program을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 통계분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 소진은 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 2) 대상자의 갈등관리 유형은 빈도와 백분율, 의사소통 능력, 소진의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 갈등관리 유형에 따른 소진은 One-way ANOVA로 분석하였다.
- 4) 갈등관리 유형이 하나의 유형에 치우침이 많아 변수들 간의 상관성을 파악하기 위해 단변량 분석에서 유의한 차이가 있었던 일반적 특성 및 직무 관련 특성 중 연령, 지각된 건강상태, 수술실 근무 경력, 근무 형태, 수술실 근무 만족도를 통제한 후 Partial Correlation Coefficient를 이용하여 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 소진의 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1-1>과 같다.

전체 대상자의 수는 250명이며, 여성 85.6%(214명), 남성 14.4%(36명)이었다. 평균 연령은 31.80 ± 7.61 세로, 30세 이하 48.8%(122명), 31~39세 34.8%(87명), 40세 이상 16.4%(41명)이었다. 결혼 상태는 미혼 67.2%(168명), 기혼 32.8%(82명)으로 나타났다. 종교는 천주교 6.0%(15명), 기독교 16.8%(42명), 불교 14.0%(35명), 무교 63.2%(158명)으로 나타났다. 최종 학력은 3년제 간호대학 22.4%(56명), 4년제 간호대학 72.4%(181명), 대학원졸업 이상 5.2%(13명)으로 나타났으며, 지각된 건강상태는 ‘건강하지 않다’ 18.4%(46명), ‘보통이다’ 46.8%(117명), ‘건강하다’ 34.8%(87명)으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 소진 차이는 연령, 지각된 건강상태에 따라 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 연령에 따른 소진의 평균 점수는 30세 이하 3.08 ± 0.56 점, 31세~39세 3.14 ± 0.57 점이 40세 이상 2.84 ± 0.55 점보다 높게 나타났다($F=4.08$, $p=.018$). 지각된 건강상태에 따른 소진의 평균 점수는 ‘건강하지 않다’ 3.42 ± 0.56 점, ‘보통이다’ 3.10 ± 0.50 점, ‘건강하다’ 2.81 ± 0.56 점 순으로 높았다($F=20.24$, $p=.001$).

<Table 1-1> Difference of Burnout by General Characteristics of the Subjects

(N=250)

Characteristics	Category	n (%) (Mean ± SD)	Burnout	
			Mean ± SD	t / F (p)
Gender	Female	214 (85.6)	3.07±0.56	
	Male	36 (14.4)	2.98±0.63	
Age (years)	≤30 ^a	122 (48.8)	3.08±0.56	
	31 ~ 39 ^b	87 (34.8)	3.14±0.57	4.08
	≥40 ^c	41 (16.4)	2.84±0.55	(.018)
		(31.80±7.61)		a,b>c
Marital status	Single	168 (67.2)	3.11±0.58	1.85
	Married	82 (32.8)	2.96±0.54	(.065)
Religion	Catholicism	15 (6.0)	3.03±0.46	
	Christianity	42 (16.8)	3.04±0.60	0.16
	Buddhism	35 (14.0)	3.01±0.58	(.920)
	None	158 (63.2)	3.08±0.58	
Level of education	College(3yr)	56 (22.4)	3.11±0.67	
	University(4yr)	181 (72.4)	3.06±0.55	1.14
	Graduate school	13 (5.2)	2.85±0.34	(.323)
Perceived health status	Not healthy	46 (18.4)	3.42±0.56	20.24
	Moderate	117 (46.8)	3.10±0.50	(.001)
	Healthy	87 (34.8)	2.81±0.56	a>b>c

본 연구 대상자의 직무 관련 특성은 <Table 1-2>와 같다.

수술실 근무경력은 평균 96.32 ± 91.13 개월이었으며 36개월 이하 28.8%(72명), 37~59개월 17.2%(43명), 60~119개월 22.4%(56명), 120개월 이상 31.6%(79명)으로 나타났다. 수술을 담당하는 진료부서 수는 1과 22.4%(56명), 2과 11.2%(28명), 3과 이상 66.4%(166명)으로 나타났다. 수술실 근무 배경은 병원 발령에 의해서 32%(80명), 본인의 희망에 의해서 68.0%(170명)으로 나타났다, 근무 형태는 상근 근무 57.2%(143명), 3교대 근무 42.8%(107명)으로 나타났다. 수술실 근무 만족도는 ‘불만족한다’ 16.8%(42명), ‘보통이다’ 44.8%(112명), ‘만족한다’ 38.4%(96명)으로 나타났다. 월 평균 급여액은 평균 298.53 ± 82.89 만원 이었으며, 300만원 미만 53.6%(134명), 301~399만원 34.0%(85명), 400만원 이상 12.4%(31명)으로 나타났다.

대상자의 직무 관련 특성에 따른 소진의 차이는 수술실 근무 경력, 근무 형태, 수술실 근무 만족도에 따라 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 수술실 근무 경력에 따른 소진의 평균 점수는 60~119개월 3.25 ± 0.64 점으로 120개월 이상 2.93 ± 0.55 점보다 높았다($F=4.13$, $p=.007$). 근무 형태에 따른 소진의 평균 점수는 3교대 근무 3.19 ± 0.53 점으로 상근 근무 2.96 ± 0.59 점보다 높았다($t=-3.17$, $p=.002$). 수술실 근무 만족도에 따른 소진의 평균 점수는 ‘만족하지 않다’ 3.54 ± 0.64 점, ‘보통이다’ 3.14 ± 0.42 점, ‘만족한다’ 2.75 ± 0.52 점 순으로 높았다($F=39.41$, $p=.001$).

<Table 1-2> Difference of Burnout by Work-related Characteristics of the Subjects

(N=250)

Characteristics	Category	n (%) (Mean ± SD)	Burnout	
			Mean ± SD	t / F (p)
Experience in operating room(month)	≤ 36 ^a	72 (28.8)	3.01±0.54	4.13 (.007) c>d
	37~59 ^b	43 (17.2)	3.14±0.51	
	60~119 ^c	56 (22.4)	3.25±0.64	
	≥ 120 ^d	79 (31.6)	2.93±0.55	
(96.32±91.13)				
Number of surgical department in charge (department)	1	56 (22.4)	3.11±0.57	0.92 (.401)
	2	28 (11.2)	2.93±0.52	
	≥3	166 (66.4)	3.06±0.58	
Operating room working background	Hospital giving an order	80 (32.0)	3.11±0.68	0.88 (.417)
	Principal hope	170 (68.0)	3.03±0.52	
Shift	Fixed	143 (57.2)	2.96±0.59	-3.17 (.002)
	3 shift	107 (42.8)	3.19±0.53	
Satisfaction with the operating room	Dissatisfaction ^a	42 (16.8)	3.54±0.64	39.41 (.001) a>b>c
	Moderate ^b	112 (44.8)	3.14±0.42	
	Satisfaction ^c	96 (38.4)	2.75±0.52	
Income (10,000/monthly)	≤ 300	134 (53.6)	3.11±0.56	2.18 (.115)
	301~399	85 (34.0)	3.05±0.62	
	≥ 400	31 (12.4)	2.88±0.45	
(298.53±82.89)				

2. 대상자의 의사소통 능력, 소진의 정도

대상자의 의사소통 능력, 소진의 정도는 <Table 2>와 같다.

의사소통 능력의 평균은 5점 만점에 3.58 ± 0.39 점이었다. 소진의 평균은 5점 만점에 3.06 ± 0.57 점이었다.

<Table 2> Degree of Communication Competence and Burnout.

(N = 250)

Variables	Categories	Mean $\pm$ SD	Min.	Max.	Possible range
Communication competence		3.58 ± 0.39	2.47	4.73	1-5
Burnout		3.06 ± 0.57	1.25	5.00	1-5

3. 대상자의 갈등관리 유형에 따른 소진의 차이

대상자의 갈등관리 유형에 따른 소진의 차이는 <Table 3>와 같다.

갈등관리 유형을 통합형, 순응형, 타협형, 회피형, 지배형, 혼합형으로 분류하였을 때 대상자의 갈등관리 유형은 통합형 78%(196명), 순응형 6.4%(16명), 회피형 6.0%(15명), 혼합형 5.6%(14명), 타협형 2.8%(7명), 지배형 1.2%(3명)의 순이었다.

갈등관리 유형에 따른 소진의 차이는 유의한 차이는 없었다.

<Table 3> Difference of Burnout by Conflict management style

(N = 250)

Variables	Categories	n (%)	Burnout	
			Mean $\pm$ SD	F(p)
Conflict management style	Integrating	196 (78.0)	3.01 $\pm$ 0.59	1.42 (.219)
	Obliging	16 (6.4)	3.21 $\pm$ 0.58	
	Compromising	7 (2.8)	3.37 $\pm$ 0.52	
	Avoiding	15 (6.0)	3.16 $\pm$ 0.42	
	Dominating	3 (1.2)	3.17 $\pm$ 0.07	
	Mixed	14 (5.6)	3.25 $\pm$ 0.45	

4. 대상자의 갈등관리 유형, 의사소통 능력 및 소진 간의 상관관계

대상자의 갈등관리 유형, 의사소통 능력 및 소진 간의 상관관계는 <Table 4>와 같다.

단변량 분석에서 유의미한 차이를 보였던 일반적 특성 및 직무 관련 특성인 연령, 지각된 건강상태, 근무 경력, 근무 형태, 수술실 근무 만족도를 통제 후 연구 변수들의 상관관계를 살펴보았다.

의사소통 능력은 갈등관리유형의 통합형($r=.50, p=.001$), 타협형($r=.40, p=.001$), 지배형($r=.24, p=.001$)과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다.

소진은 갈등관리유형의 회피형($r=.14, p=.032$)과 유의한 정(+)적 상관관계를 보였으며, 갈등관리유형의 통합형($r=-.14, p=.029$), 의사소통 능력($r=-.19, p=.003$)과 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다.

<Table 4> Correlations between Conflict Management Style, Communication Competence and Burnout

(N = 250)

variables	Categories	Conflict management style					Communication competence
		Integrating	Obliging	Compromising	Avoiding	Dominating	
Conflict management style	Obliging	.20 (.002)					
	Compromising	.53 (.001)	.115 (.072)				
	Avoiding	-.28 (.001)	.361 (.001)	-.28 (.001)			
	Dominating	-.29 (.001)	-.023 (.001)	.37 (.001)	-.23 (.001)		
Communication competence		.50 (.001)	.106 (.098)	.40 (.001)	-.08 (.226)	.24 (.001)	
Burnout		-.14 (.029)	.09 (.181)	-.12 (.053)	.14 (.032)	.01 (.857)	-.19 (.003)

V. 논의

본 연구는 수술실에서 근무하는 간호사를 대상으로 갈등관리 유형, 의사소통 능력 및 소진을 파악함으로써 소진을 감소시키고 예방하기 위한 실질적인 대안을 제시하여 수술실 간호사의 업무 수행에 도움을 주기 위해 실시하였다.

본 연구를 시행한 결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구 대상자의 소진은 3.06점으로 동일한 도구를 사용하여 2차 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park, Jang과 Choi (2011)의 연구에서 2.90점, 임상 간호사를 대상으로 한 Choi와 Han (2013)의 연구는 2.98점으로 본 연구 결과와 유사하였다. 또 수술실 간호사 대상으로 한 Kim과 Seomun (2013) 2.90점, Lee와 Kim (2017)의 연구에서 3.08점으로 본 연구와 비슷한 수준이었다. 수술실은 하나의 작은 실수라도 수술 환자의 생명을 위협하게 만들 수 있다는 점에서 실수를 용납하지 않고(Murphy, 2004), 역동성과 긴장성이 높아 높은 스트레스를 받아 소진의 정도가 더 높을 것이라 예상했는데(Costello, Clarke, Gravely, D'Agostino-Rose, & Puopolo, 2011), 임상 간호사들과 비슷한 결과를 나타냈다. 따라서 소진은 어느 한 요인으로 국한할 수 없어 근무 부서 뿐만 아니라 개인적인 특성, 인간 관계 등 여러 가지 요인들이 복합적인 작용을 고려해서 살펴봐야 할 것이다.

본 연구 대상자는 갈등관리 유형 중 통합형이 가장 많았으며, 순응형, 회피형, 혼합형, 타협형, 지배형 순이었다. 병원 간호사 대상으로 한 연구에서는 통합형이 가장 많아(Lee & Kim, 2017), 본 연구 결과와 일치하였지만, 중환자실 간호사 대상으로 한 연구에서는 순응형이 가장 많아(Hwang & Park, 2018) 본 연구 결과와 차이가 있었다. 통합형은 가장 적극적인 유형

으로 정보를 교환하고, 문제 해결을 위한 차이점을 검토하여 관련된 모든 당사자가 수용 할 수 있는 방식으로 대안을 찾는 유형이다(Johansen & Cadmus, 2016). 수술실 간호사는 성공적인 수술을 위한 수술 팀워크를 인정받고 싶어 하기 때문에(Lee & Kim, 2012) 수술실 간호사는 다양한 수술 기구와 장비 중 집도의의 요구에 맞게 간호 업무를 수행하게 된다. 이렇듯 자신과 타인의 관심을 파악하고 통합적인 대안을 도출해야 하기 때문에 효과적인 갈등 관리 유형인 통합형이 많은 것으로 여겨진다(Kim & Kim, 2018). 그리고 지배형은 강제적으로 자신의 입장을 요구하는 유형으로 대립 관계를 야기시켜 타인과의 갈등 상황을 유발한다(Kim, Lee & Park, 2008). 집도의의 주도에 따라 간호사의 업무가 진행되는 수술실에서 수술실 간호사의 요구를 말하기가 어려워 지배형의 갈등관리가 적은 것으로 사료된다.

의사소통 능력은 3.58점으로, 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 Jung, Lee와 Shin (2020)의 수술실 간호사 대상으로 한 연구에서 3.46점보다 높았다. 그러나 중환자실 간호사 대상으로 한 Son 등(2013)의 연구에서는 의사소통 능력 점수가 3.37점으로 본 연구보다 낮았다. 수술실은 특정 진료과만 수술하는 것이 아니라 여러 진료과가 있어 다양한 의료진과 매번 수술을 준비하는 동안 의사소통을 할 기회가 많아 자연스레 의사소통의 능력이 향상되었다고 생각된다.

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 소진의 차이는 연령, 지각된 건강 상태에서 유의한 차이가 있었다. 본 연구 결과, 40대 미만이 40대 이상보다 소진이 높게 나타났다. 이는 41세 이상보다 21세 이상 30세 미만 간호사가 더 높게 나타난 Im, Sung과 Jung (2017)의 연구 결과와 유사하였다. 30대는 인력 구조상 중간에 위치하여 후배 간호사의 업무 미숙으로 인한 업무 과중과 선배 간호사들의 업무 지시로 인해 소진의 정도가 높은 것으로 생

각되며, 또 나이가 많을수록 수술 업무의 경험이 많고 익숙하여 심리적으로 안정되어 있기 때문에 소진의 정도가 낮은 것으로 추측된다. 또 지각된 건강상태에서는 건강하다고 지각하는 대상자일수록 그렇지 않은 대상자보다 소진의 정도가 낮았다. 이는 중소병원 간호사 대상으로 한 연구(Cho & Park, 2019), 임상 간호사 대상으로 한 연구(Lee, Kim & Choi, 2018)의 결과와 일치하였다. 지각된 건강상태는 개인이 주관적으로 인식하여 평가하는 것으로 선행 연구에서 간호사의 건강이 소진과 관련성이 있었으므로 (Lee, Kim & Choi, 2018; June & Byun, 2009), 간호사 개인의 신체적 건강 상태를 확인할 수 있는 건강 검진과 심리적 건강 상태를 자가 진단하여 조기에 발견하고 예방, 관리 할 수 있도록 제도적 장치 마련과 사회·심리적 지지가 중요하다고 생각된다.

본 연구 대상자의 직무 관련 특성에 따른 소진의 차이는 수술실 근무 경력, 근무 형태, 수술실 근무 만족도에서 유의한 차이가 있었다. 수술실 근무 경력은 60~119개월 대상자가 120개월 이상인 대상자보다 소진의 정도가 높았다. 근무 경력이 많은 간호사보다 경력이 적은 수술실 간호사의 소진이 더 높았던 Im, Sung & Jung 등(2017) 연구와 같은 결과였다. 수술실에서는 환자의 생명과 직결되는 부분이 많아 근무 경력이 낮을수록 스스로 해결하기가 어려워 실무에 대한 경험이 적고 업무의 숙련도가 부족하므로 소진이 높은 것으로 보인다. 근무 형태에서 3교대 근무 대상자가 상근 근무 대상자보다 소진의 정도가 높았다. 이는 Kim과 Park (2020)의 연구, Kim, Kim, Kim, Yu와 Lee (2014)의 연구 결과와 일치하였다. 교대 근무 특성상 불규칙한 근무 시간에 적응해야 하므로(Kim & Park, 2020) 생체리듬이 깨져 피로가 누적되어 소진의 정도가 높은 것을 유추해 볼 수 있다. 수술실 근무 만족도는 높을수록 소진이 덜한 것으로 나타났는데 이는 Kim 등 (2017)의 연구와 일맥상통하였다. 수술실 간호사는 응급 수술 시

자신이 주로 하던 진료과가 아닌 수술도 해야 하므로 근무 만족도가 저하되어 심리적 소진도 많이 느끼는 것으로 사료된다. 수술실은 신규 간호사의 오리엔테이션 기간도 길어 업무에 미숙한 신규 간호사가 쉽게 소진될 수 있고 부족한 간호 인력으로 인해 과중한 업무 부담과 신규 간호사의 교육까지 있어 경력 간호사들도 소진이 높을 수 있다. 자신의 부서에 대한 만족도를 높일 수 있도록 인력 확보, 신규 간호사 교육에 충분한 시간과 훈련, 부족하지 않는 수술 기구와 물품, 수술 준비 과정에서의 충분한 시간 등 조직적인 차원에서 미리 예방·관리하는 것이 도움이 되겠다고 판단된다. 따라서 향후 반복 연구를 통해 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따라 수술실 간호사의 소진의 차이를 보다 자세히 알아볼 필요가 있을 것이다.

본 연구에서 일반적 특성 및 직무 관련 특성에서 유의미한 차이를 보였던 연령, 지각된 건강상태, 수술실 근무 경력, 근무 형태, 수술실 근무 만족도를 통제하여 연구 변수들의 상관관계를 확인하고자 편 상관분석을 시행하였다.

본 연구의 편 상관관계 분석 결과, 의사소통 능력과 갈등관리 유형 중 통합형, 타협형, 지배형은 유의한 양의 상관성을 나타냈다. 한국과 중국 대학생을 대상으로 한 Kang과 Zhang (2013)의 연구에서도 의사소통 능력이 높은 사람이 통합형을 더 선호하여 본 연구 결과와 일치하였다. 병원 간호사 대상으로 한 Lee와 Kim (2017)의 연구에서 의사소통 능력이 높은 것과 타협형의 사용이 많은 것에 상관성이 있는 연구 결과는 본 연구 결과를 지지하였지만, 갈등관리 유형 중 지배형과 의사소통 능력이 상관성이 없어 본 연구 결과와 차이가 있었다. 따라서 연구 대상을 고려해서 반복연구를 제안하며, 의사소통 능력을 향상하는 것이 양측 모두 최선의 이익을 얻고 합리적으로 해결하기 위한 통합형, 타협형의 갈등관리 유형으로 전환하는데 도움이 된다고 생각된다.

본 연구 결과에서 소진과 갈등관리 유형 중 회피형은 양의 상관성을 나타내고, 통합형은 음의 상관성을 나타냈다. 초, 중등 교사를 대상으로 한 Park (2019)의 연구에서는 갈등관리 유형 중 통합형과 타협형을 포함하는 통합전략은 심리적 소진과 부적인 관계, 회피형과 순응형을 포함하는 회피전략에서는 심리적 소진과 정적인 관계를 나타내어 본 연구 결과를 지지하였다. 국외 선행 연구 중 회계사 대상으로 한 Cooper, Knight, Frazier와 Law (2019)의 연구에서도 갈등관리 유형과 소진과의 관계에서 동일한 결과를 나타내어 연구 결과를 지지하였다. 직업을 가진 일반인과 대학생을 대상으로 한 Rahim (2017)의 연구에서는 통합형과 순응형을 많이 사용하고 지배형과 회피형을 적게 사용할수록 소진이 낮게 나타났다. 갈등관리 유형과 소진의 관계를 본 선행 연구가 드물어 응급실 간호사 대상으로 한 Johansen과 Cadmus (2016)의 연구에서는 갈등관리 유형 중 회피형과 업무 스트레스는 유의한 정적 상관관계라고 밝혀 본 연구 결과와 비슷한 맥락으로 보인다. 회피형 간호사는 상황을 피하고자 하여 갈등 상황을 더 악화시키는 결과를 초래하여(Lee & Kim, 2017) 소진이 높을 것으로 사료된다. 또한 소진이 높으면 현안을 미루거나 그저 발을 빼는 형태를 취하는 회피형을 많이 사용하는 것으로 생각된다(Rahim, 2017). 갈등관리 유형은 갈등 상황에서 하나의 갈등관리 유형을 사용하는 것이 아니며 상황에 맞는 최상의 갈등관리 유형을 사용해야 한다. 따라서 조직에서 갈등을 감지하고, 대상자의 갈등관리 유형을 파악하여 효과적인 갈등관리 유형인 통합형을 사용할 수 있도록 갈등관리 역량을 높이기 위한 방안을 구현하는 것이 필요하고 본 연구에서 소진과 갈등관리 유형은 상관성을 보여 향후 소진과 관련하여 지속적인 연구가 필요할 것이다.

본 연구 결과에서 대상자의 의사소통 능력과 소진은 유의한 음의 상관성을 나타냈다. 중환자실 간호사 대상으로 한 Son 등(2013)의 연구, 임상 간

호사 대상으로 한 Nam과 Hwang(2019)의 연구에서 동일한 결과를 나타내어 본 연구 결과를 지지하였다. 수술실은 환자의 상황에 따라 갑작스럽게 수술 과정이 변할 수 있고, 의도치 않은 위급한 상황이 발생 할 수 있어 수술실 간호사는 즉각적인 대처와 판단이 필요하다. 따라서 의사소통 능력이 높을수록 상황에 대한 이해도가 높으며, 공감 할 수 있어(Cho, Ha, & Seo, 2020), 간호사의 의사소통 능력이 중요하다고 할 수 있겠다. Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato와 Dewa (2013)의 연구에서 조직의 구조와 분위기가 직무 스트레스와 소진과 크게 관련이 있으므로 의사소통을 개선하여 소진을 줄일 수 있다고 하였다. 뿐만 아니라 환자의 안전과 간호의 질을 높이고 간호사의 만족도를 향상시키기 위해 간호사가 말하고 들을 수 있는 능력인 개방형 의사소통 능력이 중요하다고 하였다(Garon, 2012). 따라서 병원에서 조직적으로 구성원 간 수평적 분위기를 형성할 수 있도록 하고 개방형 의사소통 교육 프로그램을 운영하면 소진을 낮추는데 도움이 될 것으로 사료된다.

본 연구는 수술실 간호사의 갈등관리 유형, 의사소통 능력 및 소진의 상호관련성을 검증하고 개인의 갈등관리 유형과 의사소통 능력을 활용하여 소진을 감소시키기 위한 교육 프로그램 개발과 교육 자료에 기여하는 데 의의가 있다. 본 연구는 갈등관리 유형, 의사소통 능력, 소진에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수를 고려해야 하므로 본 연구 결과를 일반화하기에는 제한점이 있다. 또한 설문지를 이용한 자료수집 방법이므로 개인의 주관적인 평가에 따른 제한점이 있다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 수술실 간호사를 대상으로 갈등관리 유형, 의사소통 능력, 소진의 정도를 파악하고 상관성을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

본 연구 결과를 통해 수술실 간호사의 갈등관리 유형, 의사소통 능력, 소진의 관계가 파악되었으며, 의사소통 능력은 갈등관리 유형 중 통합형, 타협형, 지배형과 정적 상관관계를 보였다. 소진은 갈등관리 유형 중 회피형과 정적 상관관계를 보였으며, 통합형, 의사소통 능력과 부적 상관관계를 보였다. 수술실 간호사의 효과적인 갈등관리 유형의 사용과 의사소통 능력을 향상시켜 소진을 줄일 수 있는 조직 차원의 방안이 필요하므로 수술실 간호사의 업무 수행에 도움을 주는 교육 프로그램 개발과 교육 자료에 기여하는 데 의의가 있다.

2. 제언

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구는 수술실 간호사를 대상으로 하였으며, 병원 근무 환경의 차이로 인해 일반화하기에는 제한점이 있으므로 이를 위해 지역과 병원 규모에 따라 수술실 간호사를 대상으로 확대하여 비교할 연구가 필요하다.
2. 본 연구에서 확인된 갈등관리 유형, 의사소통 능력, 소진의 상관성을 활용하여 소진을 줄일 수 있는 프로그램을 개발하여 실시하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

References

- Bae, E. J. (2017). *Factors that affect the turnover of operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Koshin University, Busan.
- Baik, E. Y. (2004). *The Relation between Kindergarten Teachers' Psychological Types and Styles of Handling Interpersonal Conflict*. Unpublished master's thesis, Korea National University of Education, Cheongju.
- Baik, E. Y., & Suh, Y. S. (2012). Interpersonal Conflict Management Strategies Selected by Childcare Teachers. *Korean Journal of Childcare and Education*, 8(1), 109-124.
- Caldeira, S. M., Avila, M. A. G. & Braga, E. M. (2013). Educational and cultural activities in surgical and anesthetic recovery center: perception of the nursing team. *Journal of Nursing UFPE*, 7(8), 5232-5238.
- Cho, G. Y., Ha, M. N., & Seo, M. K. (2020). Effects of Communication Skills and Humanistic Knowledge on Professional Quality of Life in Intensive Care Unit Nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 13(2), 45-59.
- Cho, G. Y., & Park, S. J. (2019). The Influence of Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, and Hardiness of Burnout in Small and Medium-sized Hospital Nurses. *The Korean Society Fisheries And Sciences Education*. 31 (2): 510-523.
- Choi, K. J., & Han, S. S. (2013). The influence of the job stress, job satisfaction and social support of clinical nurse's burnout. *Journal of East-West Nursing Research*, 19(1), 55-61.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*,

- 2nd edn.(Hillsdale, NJ: L. Erlbaum Associates).
- Cooper, M. L., Knight, M. E., Frazier, M. L., & Law, D. W. (2019). Conflict management style and exhaustion in public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 34(2), 118-141
- Costello, J., Clarke, C., Gravely, G., D'Agostino-Rose, D., & Puopolo, R. (2011). Working together to build a respectful workplace: transforming OR culture. *AORN journal*, 93(1), 115-126.
<https://doi.org/10.1016/j.aorn.2010.05.030>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12.
<https://doi.org/10.1027//1015-5759.19.1.12>
- Eun, Y. L. & Yeo, J. Y. (2014). Comparison of Operating Room Nurses and General Ward Nurses on Communicative Competence and Interpersonal Relationship Ability within the Medical Team. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 20(3), 313-321.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 29, 13-82.
- Garon, M. (2012). Speaking up, being heard: registered nurses' perceptions of workplace communication. *Journal of nursing management*, 20(3), 361-371.
- Gawande, A. A., Zinner, M. J., Studdert, D. M., & Brennan, T. A. (2003). Analysis of errors reported by surgeons at three teaching hospitals. *Surgery*, 133(6), 614-621.

- Han, S. W., & Kim, H. S.. (2015). Analyzing Research Trends on Burnout of ER, ICU, and OR Nurses in Korea. *The Journal of Kyungpook Nursing Science*, 19(1), 34-42.
- Higgins, B. L., & Macintosh, J. (2010). Operating room nurses' perceptions of the effects of physician-perpetrated abuse. *International Nursing Review*, 57 (3), 321-327.
- Hur, G. H. (2003). Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*, 47(6), 380-408.
- Hwang, J. N., & Park, W. J. (2018). Influence of posttraumatic stress symptoms and conflict management styles on nursing performance of intensive care unit. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 11(3), 58-70.
- Im, M. K., Sung, Y. H., & Jung, J. H. (2017). Relationship among types of nursing organizational culture, self-leadership and burnout as perceived by perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 170-180.
- Im, S. I., Park, J., & Kim, H. S. (2012). The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 274-282.
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
- Jang, H. S. (2003). *The effects of interactants perceived conflict management strategies and communication competence on relational outcomes*. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University. Seoul.
- Jeong, S., Jeong, S. H., Lee, M. H., & Kim, H. K. (2018). Effects of perceived collaboration with nurses and physicians on nursing

- performance in perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 253-264.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.253>
- Jo, G. H. (2015). *A Study on the effects of conflict level on the job satisfaction and the organizational commitment in the Korean army : Focusing on the moderating effects of the conflict management style*. Unpublished doctoral dissertation thesis, Hansung University, Seoul.
- Johansen, M. L., & Cadmus, E. (2016). Conflict management style, supportive work environments and the experience of work stress in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 211-218.
<http://lps3.doi.org.libproxy.pknu.ac.kr/10.1111/jonm.12302>
- Johnson, P. E. (1989). *Conflict in school organizations and its relationship to school climate*. Unpublished doctoral dissertation thesis, Auburn University, Alabama.
- Jung, H., Lee, Y., & Shin, S. H. (2020). A Study the Relationships among Verbal Violence Experience, Job Stress, and Resilience and the Communication Ability of Operating Room Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(2), 120-129.
- June, K. J., & Byun, S. W. (2009). Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 305-313.
- Kang, G. O. & Zhang, L. (2013). Comparison Study of the Relationship of Communication Ability and contradiction management styles between the Korean and Chinese College Students. *Korean Journal of Youth Studies*, 20(3), 103-127.

- Kim, B. N., Hwang, J. I., Lee, S. K., Hwang, J. H. & Choi, Y. K. (2016) *Patient safety practice guide*. 2nd ed. Seoul: Hyunmoonsa.
- Kim, D. S., & Kang, S. H. (2009). The type of conflict management in university hospital organization. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 10(9), 2501-2508.
- Kim, E. Y. (2011). *A study on the impact relationship between communication and job satisfaction in a medical organization: Focusing on operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Bucheon.
- Kim, J. K., Kim, M. J., Kim, S. Y., Yu, M., & Lee, K. A. (2014). Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 69-81.
- Kim, J. W., Kim, K. H., & Jung, H. K. (2017). The influence of communication barriers on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of the Korean society for Wellness*, 12(1), 45-56.
<https://doi.org/10.21097/ksw.2017.02.12.1.45>
- Kim, M. R., & Seomun, G. (2013). Relationships among burnout, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention to resign in hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 93-101.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
- Kim, M. Y. (2004). *A study on the relationship between job strain and burnout*. Unpublished master's thesis, Chungbuk University, Cheongju.
- Kim, N. H., & Park, S. Y. (2020). Influence of Emotional Labor and

- Occupational Stress on Burnout of General Hospital Nurses. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 20(12), 883-895.
- Kim, S. R., Jeon, M. K., Hwang, J. H., Choi, A. R., Kim, I. S., Pyon, M. K., Moon, K. E., Kim, M. H., Shin, N. R., Lee, S. H.,(2017). Multidimensional factors influencing burnout in intensive care unit nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(1), 9~19.
- Kim, S. Y., & Kim, K. K. (2018). Relationship of conflict management style, professional autonomy, role conflict and organizational commitment of nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 387-395.
- Kim, T. H., Lee, K. N., & Park, K. M. (2008). An analysis on the conflict management types and job satisfaction of teachers in technical high school. *Journal of Korean Technology Education Association*, 8(2), 127-142.
- Kim, W. O., Moon, S. J., & Han, S. S. (2010). Contingent Nurses' Burnout and Influencing Factors. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 40(6).
- Kim, Y. S. (2018). *The Influence of Verbal Violence Experience, Job Stress, and Burnout on Turnover Intention of Operating Room Nurses*. Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul.
- Korabik, K., Baril, G. L., & Watson, C. (1993). Managers' conflict management style and leadership effectiveness: The moderating effects of gender. *Sex roles*, 29(5-6), 405-420.
- Krasner, M. S., Epstein, R. M., Ronald, M., Beckman, H., Anthony, L., & Benjamin C. (2009). Association of educational program in

- mindful communication with burnout, empathy and attitudes among primary care physicians. *The Journal of the American Medical Association*, 302(12), pp. 1284-1293.
- Kwon, M. N. (2014). *Communication skills, Emotional labor and Burnout in intensive care unit nurses*. Unpublished master's thesis. Ajou University, Suwon.
- Lee, G. H. (2007). *The Relationship Between th Style of Communication and Conflict Managerment Approaches*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Seoul.
- Lee, H. S., & Kim, J. K. (2010). Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 488-496.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
- Lee, I. S., & Kim, C. H. (2017). Conflict management style, communication competence, and collaboration among hospital nurses and physicians. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 20(1), 69-78.
- Lee, I. S., Kim, K. J., & Choi, Y. J. (2018). The influence of job satisfaction and perfectionism on burnout in clinical nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 25(1), 37-46.
- Lee, J. S., & Kim, J. S. (2012). Professional role conflict experience of perioperative nurses through nursing performance. *Korean Journal of Stress Research*, 20(4), 257-266.
- Lee, S. C. (2008). A study on teacher's conflict management styles and it's effectiveness. *The Korean Journal of Educational Administration Society*, 26(3), 95-124.

- Lee, S. J., & Kim, J. S. (2017). Convergence study on relationship among verbal violence experience, verbal violence impact and burnout in operating room nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(6), 85–96.
- Lee, Y. B. & Lee, H. Y. (2015). Role conflict and conflict management styles of hospital nurses. *The Korean Journal of Stress Research*, 23(3), 147–158.
<https://doi.org/10.17547/kjsr.2015.23.3.147>
- Lee, Y. S. & Koh, C. K. (2020). Effects of Patient Safety Culture on Nurse Burnout in the Operating Room. *Korean Journal of Stress Research*, 28(3), 118–124.
- Lingard, L., Whyte, S., Espin, S., Baker, G. R., Orser, B., & Doran, D. (2006). Towards safer interprofessional communication: constructing a model of “utility” from preoperative team briefings. *Journal of Interprofessional Care*, 20(5), 471–483.
- Lim, E. J., & Yi, Y. J. (2014). Comparison of operating room nurses and general ward nurses on communicative competence and interpersonal relationship ability within the medical team. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 313–321.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.313>
- Lim, E. J., & Lee, Y. M. (2017). Influence of the job stress, resilience, and professional identity on burnout in operation room nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 10(1), 31–40.
- Maslach, C., & Jackson S. E. (1982). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Montoro-Rodriguez, J., & Small, J. A. (2006). The role of conflict resolution styles on nursing staff morale, burnout, and job satisfaction in long-term care. *Journal of aging and health*, 18(3), 385-406.
- Murphy, E. K. (2004). Protecting patients from potential injuries. *AORN journal*, 79(5), 1013-1017.
- Nam, H. J. (2012). *Effect of team leader's conflict management methods on team members' turnover intention*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- National Institute of Korean Language Standard Korean Diction. (2014). [Internet]. [cited May 14, 2020]. Available from : <https://stdict.korean.go.kr/main/main.do>
- Nam, S., & Hwang, B. (2019). The Influence of Lateral Violence on Burnout and Empathy with Patients among Nurses: The Moderating Effect of Communication. *Korean Journal of Stress Research*, 27(3), 224-231.
- Oh, H. J. (2013). *Effect of the work stress and resilience on burnout of the nurses in the operation room*. Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.
- Park, J. H. (2019). *The Mediating Effects of Emotional Intelligence, Conflict Management Styles and Job Stress in the Relationship between Personality Traits and Burnout of Elementary and Secondary School Teachers*. Unpublished doctoral dissertation, Konyang University, Daejeon.
- Park, J. H., & Chung, S. K. (2016). Influence of emotional labor, communication competence and resilience on nursing performance in university hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(10), 236-244.

- Park, S. E., Kim, J. Y., & Kim, M. Y. (2005). The Effects of Job Demand, Job Control and Social Supports on the Employee Burnout. *Journal of Organization and Management*, 29(2), 25-57.
- Park, S. M., Jang, I. S., & Choi, J. S. (2011). Affecting factors of nurses' burnout in secondary general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 474-483.
- Pines, A. M., & Kanner, A. D. (1982). Nurses' burnout: Lack of positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress. *Journal of psychosocial nursing and mental health services*, 20(8), 30-35.
- Rahim, A., & Bonoma, T. V. (1979). Managing organizational conflict: A model for diagnosis and intervention. *Psychological reports*, 44(3_suppl), 1323-1344.
<http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1979.44.3c.1323>
- Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management journal*, 26(2), 368-376.
<http://dx.doi.org/10.2307/255985>
- Rahim, M. A. (1985). A strategy for managing conflict in complex organizations. *Human Relations*, 38(1), 81-89.
- Rahim, M. A., Antonioni, D., & Psenicka, C. (2001). A structural equations model of leader power, subordinates' styles of handling conflict and job performance. *International journal of conflict management*, 12(3), 191-211.
- Rahim, M. A. (2011). *Managing conflict in organizations* (4th ed.). New Brunswick,NJ: Transaction.
- Rahim, M. A. (2017). Reducing job burnout through effective conflict management strategy. *Intelligence, Sustainability, and Strategic*

- Issues in Management: Current Topics in Management*, 18, 201-212.
- Roh, Y. H. & Yoo, Y. S. (2012). Workplace violence, stress, and turnover intention among perioperative nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 24(5), 489-498.
<http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2012.24.5.489>
- Rubin, R. B. (1990). Communication competence. *Speech communication : Essays to commemorate the 75th anniversary of the Speech Communication Association*, 94-129.
- Shin, H. H. (2011). The impact of doctors' communication styles on patient's self-disclosure. *Journal of Financial Economics*, 24(1), 179-198.
- Son, Y. J., Lee, Y. A., Sim, K. N., Kong, S. S., & Park, Y. S. (2013). Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 20(3), 278.
- Sonoda, Y., Onozuka, D., & Hagihara, A. (2018). Factors related to teamwork performance and stress of operating room nurses. *Journal of nursing management*, 26(1), 66-73.
- Sung, M. H. (2006). A comparative study on role conflict and job satisfaction between nurses in ICU and nurses in general ward. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 104-112.
- Spruce L. (2013). Bringing back the basics of perioperative nursing care. *AORN Journal*. 98(5), 438-439.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.aorn.2013.09.001>
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1975). The social desirability variable in organizational research: An alternative explanation

- for reported findings. *Academy of Management Journal*, 18(4), 741-752.
- Vivar, C. G. (2006). Putting conflict management into practice: a nursing case study. *Journal of nursing management*, 14(3), 201-206.
- Wloszczak-Szubzda, A., & Jarosz, M. J. (2012). Professional communication competences of nurses. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 19(3).
- Yang, C. H. & Kang, Y. S. (2017). The Impact of a Supervisor's Conflict Resolution Style on a Nurse's Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention in Hospital : The Moderating Role of Emotional Intelligence. *Korean Association for Resources Development*, 20(4), 137-157.
- Yang, H. S. (2013). *Effects of work stress, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in operating room nurses*. Unpublished Master's Thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Yeon, Y. S. (2018). *A Study on the Influences of Communication Skill and Communication Style on Conflict Management Style*. Unpublished master's thesis. Kyunghee University, Seoul.
- Yoon, H. M. (1991). Conflict Management in Human Service Organizations, *Korea Institute for Health and Social Affairs*, 11(1), 42-57.
- Yoon, S. J. & Park, H. J. (2015). Organizational Socialization and Intention to Leave in Operating Room Nurses Working at Secondary General University Hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(1), 88-98.

부록 1. 설명문 및 동의서

연구 참여 설명문

안녕하십니까?

저는 부경대학교 대학원 간호학과 석사과정 중인 학생입니다.

본 설문지는 수술실 간호사들을 대상으로 갈등관리 유형, 의사소통 능력과 소진 간의 관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구입니다.

귀하께서 응답하신 내용은 익명으로 통계 처리하여 연구 목적으로만 사용할 것을 약속드리며, 개인에 관한 어떠한 인적사항이나 정보를 노출하지 않을 것을 약속드리며 본 설문지 응답에 드는 시간은 약 10~15분으로 예상됩니다.

귀하께서 주시는 모든 의견은 더욱 나은 수술실 간호사의 소진을 감소시키기 위한 유용한 자료가 되리라 생각합니다.

바쁘신 중에도 설문에 참여해주셔서 진심으로 감사드립니다.

연구자 : 김난경

E-mail : kinl2000@naver.com

전화번호 : 010-****-****

연구 참여 동의서

- * 연구 과제 : 수술실 간호사의 갈등관리 유형, 의사소통 능력 및 소진 간의 관계
- * 연구 목적 : 수술실 간호사들을 대상으로 수술실 간호사의 갈등관리유형, 의사소통 능력과 소진 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구

자료 수집 과정 동안 연구 대상자의 개인 정보는 수집되지 않으며 서명이 있는 연구 참여 동의서는 자료가 취합되는 즉시 설문지와 분리하여 보관할 것이므로 신원에 대한 비밀이 보장됩니다.

원자료는 가능한 한 신속히 암호화하여 개인 컴퓨터 1대에 연구자 본인이 입력할 것이고 원자료 및 입력된 자료는 연구자와 지도교수로 제한하며 수집된 자료는 잠금장치가 있는 사물함에 보관하였다가 연구가 종료되는 2021년 9월 30일 분쇄하여 폐기할 예정으로 대상자의 기밀성 유지에 최선을 다할 것입니다.

연구가 모두 수행한 후 얻어진 정보를 연구 대상자에게 개별적으로 제공하지는 않으나 학위 논문 등을 통해 공개함으로써, 결과에 접근할 수 있도록 할 것입니다.

연구 참여에 대해 소정의 답례품을 제공하고 연구 윤리를 준수하며 간호의 발전에 도움되도록 최선을 다하는 연구 수행함으로써 대상자의 연구 참여에 보답하겠습니다.

본인은 연구 참여 설명서를 통해 연구에 대한 목적 및 기대효과, 진행 과정, 연구 참여자의 권리 등 모든 필요한 정보들에 관하여 연구 담당자로부터 자세하게 설명을 듣고 충분히 이해하였습니다.

또한 연구 참여를 거절하거나 도중 철회하더라도 이후에 어떠한 불이익도 받지 않는다는 내용 그리고 모든 자료는 비밀이 보장된다는 내용을 설명받았습니다.

이에 본인은 자유의사로 본 연구에 참여할 것을 동의합니다.

동의 일 : 년 월 일
피험자 성명 : _____(인)

본인은 상기 지원자에게 본 연구의 목적, 방법, 위험요인에 대해 소상히 설명해 주
었음을 확인합니다.

연구자 성명 : _____(인)
서명한 날짜 : 년 월 일



부록 2. 설문지

I. 자신이 겪었던 논쟁, 의견 불일치, 갈등상황을 한 가지 상기하신 후
어떻게 갈등을 관리하셨다고 느끼셨는지에 대해 해당되는 란에 V표시
해주십시오.

번호	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 갈등의 모든 문제점을 드러내어 해결하고자 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 상대와 터놓고 함께 상의하여 최선의 해결책을 찾는다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 갈등문제를 함께 풀기 위해 정확한 정보를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 상대의 아이디어를 통합하여 함께 결정한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 모두 수용할 수 있는 결정을 위해 상대와 협의한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 문제에 대한 정확한 이해를 위해 상대와 논의한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 갈등상황 시 자신의 요구보다 상대의 요구를 만족시키려 한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 상대의 의견을 듣고 나의 주장을 양보하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 자신보다 상대방의 기대를 충족시키려 한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 평소 상대의 제안을 잘 수용해준다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 상대의 요청에 잘 따르는 편이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 타협을 위해 상대에게 하나를 양보하면, 하나는 받는다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 의견 불일치를 해결할 절충안을 제시한다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그 령 지 않다	그 령 지 않다	보통 이다	그 령 다	매우 그 령 다
14	나는 타협방안을 찾으려고 상대방과 협상한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 갈등을 해결하기 위해 타협방안을 찾으려고 애쓴다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 의견차이시 서로가 주장하는 중간선에서 합의한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 갈등시 상대와 불쾌한 의견충돌은 피하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 상대와 의견이 맞지 않을 때는 그 사항에 대해 언급하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
19	나는 감정대립을 피하기 위해 반대의견이 있어도 말하지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 상대와의 의견차이에 대해 솔직하게 토론하는 것을 피한다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 갈등상황으로 인해 문제가 생기지 않도록 마음속으로만 갈등한다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 갈등상황시 확고하게 나의 의견을 주장한다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 나의 제안이 받아들여지도록 영향력을 사용한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 나에게 필요한 결정을 위하여 주어진 권한을 사용한다.	①	②	③	④	⑤
25	나는 전문지식을 이용하여 나에게 유리한 결정을 한다.	①	②	③	④	⑤
26	나는 나의 생각을 관철시키기 위해 권력을 사용한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 의사소통 능력에 대한 질문입니다. 본인의 상태에 해당되는 란에
V 표시해 주십시오.

번 호	문항	전혀 그 령 지 않다	그 령 지 않다	보통 이다	그 령 다	매우 그 령 다
1	나는 친구들이 내가 진실로 누구인지 알 수 있게 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 다른 사람의 입장에서 볼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 여러 사회적 상황에서 편하게 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 내 권리나 의견을 주장한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 대화할 때 상대 이야기를 집중해서 듣는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 어떤 주제를 다룰 것인지를 협의함으로써 내가 하는 대화를 이끌어나간다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 내 자신을 말로 또 비언어적으로 잘 표현한다.	①	②	③	④	⑤
8	사람들은 내가 따뜻하다고 한다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그 령 지 않다	그 령 지 않다	보통 이다	그 령 다	매우 그 령 다
9	나의 친구들은 내가 자기들에 대해 관심이 있다는 것을 진정으로 믿고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나의 대화는 비효율적이다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 높임말과 반말 등을 상대에 맞게 적절하게 구사하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 논리 정연하게 말한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 대화 도중 상대의 대화 목적을 쉽게 알아차린다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 대화할 때 내가 상대의 말을 잘 알아듣고 있음을 말로 또는 고갯짓으로 알린다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 대화에 집중할 수 있는 환경을 조성한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 소진에 대한 질문입니다. 본인의 상태에 해당되는 란에 V 표시해 주십시오.

번호	문항	전혀 그 령 지 않다	그 령 지 않다	보통 이다	대 체 로 그 령 다	항상 그 령 다
1	나는 일을 한 후에 피로감과 함께 심신이 녹초가 됨을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내 몸의 회복을 위해서 보통 일한 시간보다 더 많은 시간을 쉬어 야 한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 일을 한 후에도 여가활동을 즐 길 수 있을 만큼 충분히 힘이 남아 있음을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 일을 한 후에 내 감정까지도 메마르게 소진되는 것을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 내가 담당하고 있는 일이 지겹 고 신물이 난다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내가 하는 일이 별 볼일 없는 일이라고 말하곤 한다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 하는 일은 나에게 도전감을 제 공해 준다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 일을 하면 할수록 나의 일에 몰입하게 된다.	①	②	③	④	⑤

결혼 상태는?

기혼 ③ 기타 (이혼/별거/사별)

종교는?

② 기독교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타

최종 학력은?

간호대학 ② 4년제 간호대학 ③ 대학원졸업 이상

현재 지각되는 건강 상태는?

① 여자 ② 남자

3. 귀하의 결혼 상태는?
① 미혼 ② 기혼 ③ 기타 (이혼/별거/사별)

① 천주교 ② 기독교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타

① 3년제 간호대학 ② 4년제 간호대학 ③ 대학원졸업 이상

① 매우 건강하지 않다

③ 그저 그렇다

⑤ 매우 건강하다.

V. 다음은 직무 관련 특성에 관한 문항입니다. 해당되는 란에 V 표시
를 하시거나 내용을 기재해 주십시오.

1. 귀하의 수술실 근무경력은? ()년 ()개월

2. 수술실에서 주로 담당하는 과 수는 ?

① 1과 ② 2과 ③ 3과이상

3. 수술실에서 근무하게 된 배경은?

① 병원 발령에 의해서

② 본인의 희망에 의해서

③ 기타 ()

4. 근무 형태는?

① 상근 근무 ② 3교대 근무 ③ 기타 ()

5. 수술실 근무의 만족도는?

① 매우 불만족한다

② 불만족한다

③ 그저 그렇다

④ 만족한다

⑤ 매우 만족한다

6. 귀하의 월 평균 급여액은(연간 총 소득 / 12) 어느 정도입니까?

() 만원

부록 3. IRB 승인 통지서

부경대학교 기관생명윤리위원회 심사결과 통지서

주소 : (48513) 부산시 남구 용소로 45
전화 : 051-629-4330 Fax : 051-629-4339

문서번호	1041386-202007-HR-40-02	발송일자	2020. 7. 9.
연구과제명	수술실 간호사의 갈등관리유형, 의사소통 능력이 소진에 미치는 영향		
과제번호	1041386-202007-HR-40-01		
연구책임자	김난경	소 속	간호학과
IRB 심사기간	2020. 7. 1. (수) ~ 2020. 7. 7. (화)		
심사결과	승인 ☒ 시정승인 ☐ 보완 ☐ 부결 ☐ ※ 심의위원 8명 중 6명 출석(파반수 출석), 출석위원 6명 중 원안 승인 6명		
총 연구기간	위원회 승인일 ~ 4개월까지		
IRB 연구승인 유효기간	승인일로부터 2020. 11. 8.까지	○ 총 신청 연구기간이 IRB 연구승인 유효기간을 초과할 경우, 유효기간 만료 이전에 '지속심사' 승인을 받아야 연구지속 진행이 가능합니다. ○ 연구종료 시 종료보고를 하여 주시기 바랍니다.	
심사내용			
심사의견	- 민감한 설문내용 관리에 주의		

연구책임자는 본 위원회의 심사결과에 대하여 이의가 있을 경우, 심사결과 통지일로부터 2주 이내에 서면으로 이의신청을 할 수 있습니다. 단, 동일 사안에 대하여 2회 이상의 재심은 하지 않습니다.

부경대학교 기관생명윤리위원회



부록 4. 연구 도구 승인

1. 소진

☆ [RE]*필독 부탁드립니다. 교수님. 

 보낸 사람  문숙자<msjsrch@sehan.ac.kr>

받는 사람 <kinl2000@naver.com>

사용하시고 좋은 결과 있으시길 바랍니다

[Original Message]

Sender : 김난경 < kinl2000@naver.com >

To : msjsrch@sehan.ac.kr

Date : 2020-05-11 13:54:50

Subject : *필독 부탁드립니다. 교수님.

안녕하십니까 교수님

저는 부경대학교 대학원 간호학과 석사 과정중인 김난경이라고 합니다.
이전에 메일 보냈었는데 답신이 없으셔서 다시 보냅니다.

이번에 석사학위논문 주제로

'수술실 간호사의 갈등관리유형, 소진이 이직의도에 미치는 영향'이라는 주제로 논문을 쓰고자 합니다.

연구에서 조사할 소진의 정도를 측정하기 위해 교수님께서 활용하신 OLB 번안한 도구를 사용하고자 합니다.

연구에서 좋은 결과를 얻기 위해 도구 사용을 허락을 받고자 연락드렸습니다.

그리고 김원옥, 문숙자, & 한상숙, (2010). 비정규직 간호사의 소진과 영향요인, *J Korean Acad Nurs*, 44(6), 882-891. 에서 사용하신
구성타당도를 검증한 8문항 도구문항도 함께 부탁드립니다. 유효하죠?

도구 문항과 도구 사용승인을 해주시면 감사하겠습니다.

바쁘신 와중에 꼭 답신 부탁드립니다.

2. 갈등관리 유형

☆ Re: <필독부탁드립니다> 교수님 안녕하십니까? 

보낸 사람  김기경 (원주의대학교원/원주의과대학 간호학) <kjongkk@yonsei.ac.kr>
받는 사람 김난경 <kinl2000@naver.com>

안녕하세요. 김기경입니다.
귀하가 요청하신 도구의 사용을 허락합니다.
의미있는 결과가 있으시길 바랍니다.
김기경 드림
Ki Kyong Kim, Professor, PhD, RN.
Department of Nursing, Wonju College of Medicine, Yonsei University, Wonju
Tel No: 033-741-0380/ Fax No: 033-743-9490/ E-mail: kjongkk@yonsei.ac.kr

2020년 5월 9일 (토) 오전 9:33. 김난경 <kinl2000@naver.com>님이 작성:

안녕하십니까 교수님
저는 부경대학교 대학원 간호학과 석사 과정중인 김난경이라고 합니다.
이번에 석사학위논문 주제로
'수술실 간호사의 갈등관리유형, 소진 이직의도 에 미치는 영향'이라는 주제로 논문을 쓰고자 합니다.
연구에서 조사할 갈등관리유형을 측정하기 위해
김선영, & 김기경. (2018). 간호사의 갈등관리 유형, 전문직 자유행, 역할갈등과 조직몰인의 관계. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 387-395. 에서 활용한
Rahim의 갈등관리유형도구를 사용하고자 합니다.
연구에서 좋은 결과를 얻기 위해 도구 사용을 허락을 받고자 연락드렸습니다.
도구 사용 승인을 해주시면 감사하겠습니다.
항상 좋은일 들만 가득하시길 바라겠습니다.

김난경 드림

3. 의사소통 능력

☆ RE: <필독부탁드립니다> 안녕하십니까? 교수님 도구 승인부탁드립니다. 

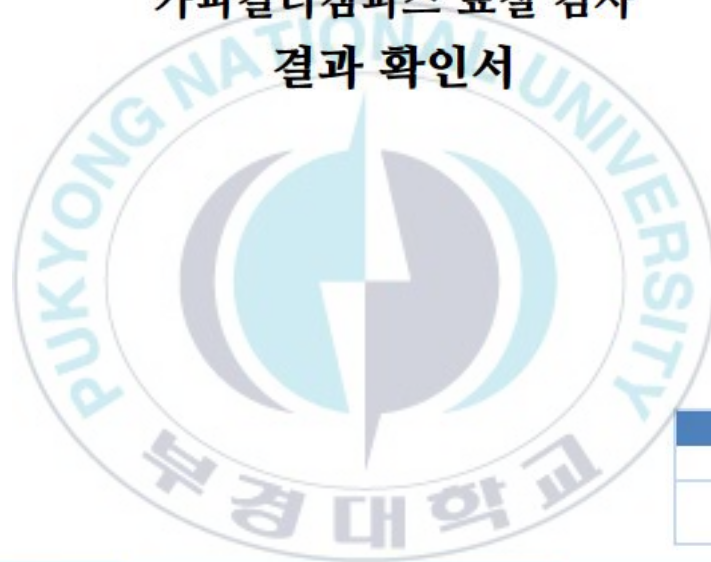
보낸 사람  김종경 <jongkim@dankook.ac.kr>
받는 사람 김난경 <kinl2000@naver.com>

연구에 의사소통 도구 이용하십시오.

김종경드림

부록 5. 논문 유사도 검사

부경대학교
카피킬러캠퍼스 표절 검사
결과 확인서



확 인
성 명
서 명

아이디	201955178	표절률	10%
소속	카펄로 기펄라세요		
성명	카펄로 기펄라세요		

검사번호	00086831443	검사일자	2020.11.13 15:39
발급형태	■ 기본보기 □ 요약보기 □ 상세보기	발급일자	2020.11.13 15:40
검사명	논문유사도검사-김난경		
문서명	논문 유사도 검사-김난경.hwp		
비고			

비고필위	[현재첨부분서] [카피킬러 DB]		
검사설정	표절기준 [6 어절], 인용/출처 표시문장 [제외], 별첨/상장 포함문장 [제외], 목차/참고문헌 [제외]		

감사의 글

2018년 결혼을 하고 병원 생활을 하는 도중에 나를 발전 시킬 방법이 무엇일까 생각을 하여 2019년 대학원이라는 것을 도전하게 되었습니다. 처음엔 대학 생활을 다시 해본다는 설렘이 있어 좋았으며 제 뱃 속에서 자라고 있는 시안이와 함께 공부 할 수 있어 행복했습니다. 학업과 병원에서의 역할 그리고 엄마로써의 역할을 병행하기가 쉽지만은 않았지만, 2년이라는 시간을 돌이켜보니 석사 학위 논문을 완성하였다는 뿌듯함과 동시에 조금 더 잘했어야 하는 아쉬움 그리고 부족했던 부분들이 떠오릅니다. 저 혼자서는 절대로 해낼 수 없었으며 이 글을 통해 많은 분께 진심으로 감사한 마음을 전하고 싶습니다.

먼저, 논문을 작성하는 초심자여서 방향을 잡지 못하고 헤맬 때마다 아낌없는 조언과 지도를 해주셨고 뿐만 아니라 내면의 부족한 부분까지 가르침을 주신 조규영 교수님께 진심으로 감사와 경의를 표합니다. 교수님께서 이끌어 주시지 않았더라면 끝까지 할 수 없었을 것 같습니다. 그리고 부족한 저의 첫 논문을 잘 작성할 수 있도록 한 문장, 한 문단씩 봐주시며 세심한 지도와 격려해주신 김윤희 교수님과 김명수 교수님께도 진심으로 감사드립니다. 또한, 따뜻한 관심과 저의 부족한 지식을 채워 주신 김문정 교수님, 김정수 교수님, 박은아 교수님, 이유미 교수님, 엄주연 교수님께도 진심으로 감사드립니다.

2년 동안 함께 공부하며 의지한 동기 선생님들도 감사드립니다. 선생님들이 계셔서 2년 동안 휴학하지 않고 즐겁게 수업을 들을 수 있었던 것 같습니다. 우리 모두 여기에서 공부했던 추억을 잊지 않고 이것을 발판으로 삼아 각자의 자리에서 최선을 다하면 꿈을 이룰 수 있으리라 생각합니다.

대학원 초반 임신부인 제가 일과 학업을 병행하는 데 근무를 배려해주시고 격려해주신 수술실 팀장님과 수간호사 선생님 그리고 수술실 선생님들께도 감사의 인사를 전합니다. 제 연구가 수술실 간호사 선생님들께 작은 도움이 되길 바라며, 앞으로 저에게 주어진 역할에 최선을 다하겠습니다.

부족하고 표현이 서툰 딸 이어서 투정도 부리지만 필요한 순간마다 도와주신 엄마 김미승 그리고 몸은 멀지만, 마음만은 가까워 항상 응원 해주시고 지지해주시는 시아버지 최경수, 시어머니 이영옥 그리고 학교 가는 날마다 육아 전담해주며 내조해준 우리 남편 최병주, 귀염둥이 아들 최시안 우리 가족 모두에게 진심으로 감사드리고 사랑합니다.

항상 감사한 마음을 가지고 제 자리에서 최선을 다해 제 역할을 다하겠습니다. 다시 한번 머리 숙여 모든 분께 감사의 마음을 전합니다. 감사합니다.

2021년 2월 김난경